

A Model for Managers' Career Strategies in the Iranian Insurance Industry

Mehdi Yazdanshenas*

Assistant Professor, Department of Business Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Hamed Dehghanan

Associate Professor, Department of Business Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Saeid Sehat

Associate Professor, Department of Business Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Forough Saghayan

Ph.D. Student in Business Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Abstract

The purpose of this study was to provide a model for career path strategies of managers in the Iranian insurance industry. The research method is qualitative in terms of the nature of the research and applied in terms of purpose. The Participants whose number was determined based on theoretical saturation are the managers of the insurance industry who were selected by systematic sampling. Data were collected through semi-structured interviews and data analysis was performed using data-based method. The results indicate the identification of causal conditions affecting career path strategies, including career path anchorages, objective and subjective career path plateaus; The main phenomenon in career path strategies including networking, self-presentation and interpersonal attractions; Background conditions and environment affecting career path strategies, including clarity of career path steps, costly view of education and gender; Interfering conditions affecting career path strategies such as: job-to-job fit, meritocracy system, and job fit to individual interests; Strategies and actions affecting career path strategies such as: human capital, communication and technical knowledge of individuals; The consequences of career strategies were such as: recognition,

* Corresponding Author: yazdanshenas@atu.ac.ir


How to Cite: xxxxxxxx


independence and flourishing of the talents of insurance industry managers in Iran.


Keywords: Career; Career Strategies; Managers' Career.


آماده انتشار

مدلی برای استراتژی‌های مسیر شغلی مدیران در صنعت بیمه ایران

مهدی یزدان‌شناس*  استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

حامد دهقانان  دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

سعید صحت  دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

فروغ سقائیان  دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

چکیده

هدف این پژوهش ارائه مدلی برای استراتژی‌های مسیر شغلی مدیران در صنعت بیمه ایران بوده است. روش پژوهش به لحاظ ماهیت تحقیق از نوع کیفی و به لحاظ هدف، از نوع کاربردی است. مشارکت کنندگان که تعداد آنها بر اساس اشباع نظری تعیین گردید را مدیران صنعت بیمه تشکیل داده‌اند که به صورت نمونه‌گیری نظری انتخاب شدند. گردآوری اطلاعات از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز با استفاده از روش داده‌بنیاد انجام شد. یافته‌های تحقیق حاکی از شناسایی شرایط علی تاثیرگذار بر استراتژی‌های مسیر شغلی از جمله لنگرگاه‌های مسیر شغلی، فلات مسیر شغلی عینی و ذهنی؛ پدیده اصلی در استراتژی‌های مسیر شغلی شامل شبکه‌سازی، ارائه خود و جاذبه‌های بین فردی؛ شرایط زمینه‌ای و محیط تاثیرگذار بر استراتژی‌های مسیر شغلی شامل روشن بودن گام‌های مسیر شغلی، نگاه هزینه‌ای به آموزش و جنسیت؛ شرایط مداخله‌گر تاثیرگذار بر استراتژی‌های مسیر شغلی شامل تناسب شغل با شاغل، نظام شایسته‌سالاری و تناسب شغل با علائق فردی؛ راهبردها و کنش‌های تاثیرگذار بر استراتژی‌های مسیر شغلی شامل سرمایه انسانی، نحوه ارتباط و دانش فنی افراد؛ و پیامدهای استراتژی‌های مسیر شغلی مواردی همچون شناخته شدن، استقلال و شکوفایی استعدادهای مدیران صنعت بیمه در ایران بودند.

کلیدواژه‌ها: مسیر شغلی؛ استراتژی‌های مسیر شغلی؛ مسیر شغلی مدیران.

* نویسنده مسئول: yazdanshenas@atu.ac.ir

مقدمه

مسیر شغلی یکی از رکن‌های کلیدی و مهم در حوزه سرمایه انسانی می‌باشد چرا که با زندگی کاری انسان‌ها مرتبط است و می‌تواند نقش مهمی در موفقیت کارکنان و سازمان‌ها ایفا نماید (وس و همکاران، ۲۰۲۱: ۲۸۶). در این رابطه، مدیریت مسیر شغلی در نگرش نوین، ابزاری در جهت اجرای برنامه‌های توسعه منابع انسانی و با هدف برقراری تعادل بین نیازهای فردی و سازمان می‌باشد (نیری و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۴۴). در واقع مدیریت مسیر شغلی با ارائه چشم‌اندازی واضح شرایطی را ایجاد می‌نماید که در آن مدیران در مسیر توافق بین شکل‌گیری قرارداد روان‌شناختی مربوط به توسعه مسیر شغلی و امنیت شغلی به تعادل می‌رسند (هیرسچی و کوئن^۲، ۲۰۲۱: ۱۱۵). این نوع نگاه به مسیر شغلی، نیازمند ویژگی‌هایی است که آن را کارا و اثربخش نموده و موجب پویایی سازمان و مدیران شود. از این رو، مسیر شغلی به عنوان فرایندی در نظر گرفته می‌شود که به عنوان نظام کارراهه تعریف شده و آن را تلاشی رسمی، سازمان‌یافته و برنامه‌ریزی شده در جهت ایجاد تعادل بین نیازهای فردی و سازمانی می‌دانند (بلاکر و همکاران^۳، ۲۰۱۹: ۱۷۳). علاوه بر این، مسیر شغلی فرصتی را برای فرد پدید می‌آورد تا در انجام فعالیت‌های کاری خود مشارکت نموده و چشم‌اندازهای مناسبی را در جهت دستیابی به اهداف متنوع زندگی کاری خود شکل دهد (هیرسچی و کوئن، ۲۰۲۱: ۱۱۴). پژوهشگران معتقدند داشتن نگرشی نو به مسیر شغلی یکی از الزامات مهم در مدیریت مسیر شغلی است (کانون و شای^۴، ۲۰۱۹: ۳؛ ایس و همکاران^۵، ۲۰۲۰: ۲۲۹). در همین راستا، استراتژی‌های مسیر شغلی به عنوان یکی از مباحث بسیار مهم در حوزه مدیریت مسیر شغلی مطرح می‌باشد به طوری که در دهه‌های اخیر مدیران و کارکنان، استفاده از استراتژی‌های مسیر شغلی برای پیشرفت و موفقیت حرفه‌ای خود را جزو برنامه‌های اصلی کاری خود می‌دانند (سانتوس و همکاران^۶، ۲۰۱۹: ۴۱۸).

^۱. Vos et al.,

^۲. Hirschi & Koen

^۳. Blokker et al.,

^۴. Cannon & Shay

^۵. Ellis et al.,

^۶. Santos et al.,

گولد و پنلی^۱ (۱۹۸۴) استراتژی مسیر شغلی را رفتاری می‌دانند که می‌تواند توسط یک فرد برای دستیابی به اهداف مسیر شغلی مورد استفاده قرار گیرد (وس و همکاران، ۲۰۲۱: ۲۹۱). در این زمینه گولد و پنلی (۱۹۸۴) هفت استراتژی مسیر شغلی را تعریف کردند که شامل جستجوی مشاوره مسیر شغلی، کاندید شدن یا ارائه خود، ایجاد فرصت‌های مسیر شغلی، عجین شدن با کار، شبکه‌سازی، انطباق‌پذیری و ارتقاء از سایر مسیرها می‌شود. علاوه بر این، مسیر شغلی و استراتژی‌هایی که در آن مورد استفاده قرار می‌گیرند در احساس موفقیت ذهنی و درونی افراد و به ویژه مدیران بسیار مهم و حائز اهمیت می‌باشد (ساتوس و همکاران، ۲۰۱۹: ۴۲۱). در همین رابطه، صنعت بیمه در ایران نیز برای رویارویی موفقیت‌آمیز با محیط متغیر امروزی باید به بررسی زمینه‌های قابل توسعه در زمینه مسیر حرفه‌ای نیروی انسانی و پرورش نیروی ماهر و متخصص به‌ویژه در رده مدیران و تصمیم‌گیرندگان این صنعت بپردازد زیرا توسعه مسیر شغلی و حرفه‌ای مدیران در این صنعت می‌تواند به عنوان یک ابزار استراتژیک در جهت توسعه شرکت، صنعت و در نهایت توسعه کشور عمل نماید. با این حال، مفهوم استراتژی‌های مسیر شغلی که یکی از جنبه‌های مهم مدیریت مسیر شغلی فردی است در این صنعت کمتر مورد توجه بوده است. بر این اساس می‌توان گفت یکی از خلأهای تحقیقاتی در استراتژی‌های توسعه‌ای منابع انسانی در این صنعت بررسی استراتژی‌های پیشرفت مسیر شغلی مدیران با رویکرد جدید و با توجه به محیط به شدت رقابتی و چالش برانگیز امروزی می‌باشد. با بررسی‌های انجام شده در ادبیات موجود در این زمینه مشخص شد که تاکنون مطالعه‌ای در زمینه اکتشاف عوامل و زمینه‌های موثر بر استراتژی‌های مسیر شغلی مدیران انجام نگرفته است و در این زمینه خلاء نظری و پژوهشی وجود دارد. جنبه متمایزکننده این تحقیق از تحقیقات پیشین در این است که مطالعات پیشین، یا به معرفی انواع استراتژی‌های مسیر شغلی پرداخته‌اند و یا صرفاً به تعیین نوع استراتژی مورد استفاده و تأثیر آن بر رفتارها و نگرش‌های شغلی در قلمرو محدود بسنده کرده‌اند. در حالیکه تحقیق حاضر به دنبال تبیین مدل نسبتاً جامعی از استراتژی‌های مسیر شغلی، عوامل موثر در پیدایش آنها، شرایط زمینه‌ای، مداخله‌گر و پیامدهای استراتژی‌های مسیر شغلی در صنعت بیمه در

^۱ Gould & Penley

ایران می‌باشد. بر این اساس سوال اصلی تحقیق بدین صورت بیان شده است که: مدل استراتژی‌های مسیر شغلی مدیران صنعت بیمه چیست؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سازمانها از استراتژی‌های مختلفی برای متعهد ساختن افرادی که بیشترین ارزش برای آنها را در بازار کار دارند استفاده می‌کنند (هیرسچی و کوئن، ۲۰۲۱: ۸۹). چشم‌انداز مسیر شغلی پیچیده‌تر، پویاتر و بازتر شده است و بر همین اساس، در نظریه‌های مسیر شغلی نیز نشانه‌هایی دیده می‌شود که در آن فرد و استراتژی‌های منتخب وی در مسیر شغلی بسیار تاثیرگذار می‌باشند (کانون و شای، ۲۰۱۹: ۶). مفهوم مسیر شغلی یا اصطلاح career از کلمه لاتین carrus گرفته شده است که به معنی ازابه و وسیله‌ای است که توسط اسب رانده می‌شود و در مسابقات روم باستان از آن استفاده می‌شده است. مسیر شغلی به طریق مختلف در ادبیات جامعه‌شناسی و روان‌شناسی تعریف شده است و اغلب از آن به عنوان توالی موقعیت‌ها و مشاغل طی زندگی کاری فرد یاد می‌شود (هال، ۲۰۰۲: ۱۱). تعریف گارالبیک^۲ (۱۹۷۸) از مسیر شغلی که به صورت پیشرفت در طول زندگی در یک حرفه خاص مشخص می‌شود می‌تواند به عنوان یک تعریف کلی از مسیر شغلی در نظر گرفته شود. آرتور^۳ و همکاران (۱۹۸۹) عنصر تغییر شغل را در مسیر شغلی وارد نمودند که در حال حاضر یکی از ویژگی‌های واضح مسیر شغلی معاصر است و نشان‌دهنده انعطاف‌پذیری مسیر شغلی می‌باشد. همچنین، آرنولد^۴ (۱۹۹۷) نیز بر توالی موقعیت‌ها، نقش‌ها، فعالیت‌ها و تجربیات مربوط به شغل که فرد با آن مواجه می‌شود تاکید دارد. در پژوهش حاضر، مسیر شغلی بر اساس دیدگاه آرنولد (۱۹۹۷) مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته است. در این دیدگاه، مسیر شغلی شامل مجموعه‌ای از اقدامات مربوط به موقعیت‌های کاری، شغل‌ها، تجربه‌ها و فعالیت‌هایی می‌باشد

¹. Hall

². Guralbik

³. Arthur

⁴. Arnold

که فرد با آنها مواجه می‌شود و علاوه بر این، موضوع آموزش و همچنین حرکات رو به بالا و افقی در مسیر شغلی را نیز در بر می‌گیرد. این دیدگاه، در تحقیق آرتور و روستو (۱۹۹۶) نیز که درباره مسیرهای شغلی بدون مرز انجام شده است، مورد استفاده قرار گرفته است. بعلاوه، این دیدگاه می‌تواند برای توضیح مسیرهای شغلی سنتی و بروکراتیک و همچنین مسیرهای شغلی نوین و بدون مرز مورد استفاده قرار گیرد (مانساه اوسو^۱، ۲۰۱۳: ۲۶).

علاوه بر این، مدیریت مسیر شغلی را می‌توان به عنوان مجموعه‌ای از خط‌مشی‌ها، برنامه‌ها یا فعالیت‌هایی در نظر گرفت که بر اساس آن حرکت و چرخه عمر کارکنان در طول زمان با ارائه چشم‌انداز توسعه بلندمدت تنظیم می‌شود (رودریگز و همکاران^۲، ۲۰۱۹: ۵). اگر چه بخش عمده مسیر شغلی به فرد و اقدامات او در خصوص برنامه‌ریزی و مدیریت مسیر شغلی خود اختصاص دارد (باروچ^۳، ۲۰۱۵: ۱۸۶) اما سازمان‌ها نیز به منظور کمک به کارکنان خود در مواجهه با نیازهای شغلی و در مدیریت مسیر شغلی آنها مسئول هستند. با این حال، تحقیقاتی که در دو دهه گذشته در این زمینه انجام شده‌اند بیشتر بر نقش افراد تمرکز داشته‌اند (وس و همکاران، ۲۰۲۱: ۲۸۹). البته، سازمان‌ها نیز در سیاست‌های مربوط به توسعه استعدادها، کارکنان و تسهیل پیشرفت حرفه‌ای منابع انسانی، نقش تعیین‌کننده‌ای در مدیریت مسیر شغلی و تضمین در دسترس بودن پایدار نیروی کار ماهر و متخصص و ایجاد رضایت در کارکنان از مسیر شغلی خود ایفا می‌کنند (گوبلر و همکاران^۴، ۲۰۱۴: ۲۹؛ رودریگز و همکاران، ۲۰۱۹: ۶). از طرف دیگر، پیشرفت و موفقیت مسیر شغلی داری دو بعد بیرونی و درونی می‌باشد که بعد بیرونی آن دربردارنده مولفه‌های محسوس و ظاهری شغل و بعد درونی دربردارنده نوع تفکر شخص از تجربیاتی می‌باشد که در مسیر شغلی خود ادراک می‌نماید (فلاثمن و هوبرگ^۵، ۲۰۱۷: ۳۶). به باور دیویس^۶ (۱۹۸۳) موفقیت با میزان حصول به اهداف و توقعات فرد در رابطه با مهارت‌های فرد تعریف می‌شود (بلاکر و

¹. Mansah-Owusu

². Rodrigues et al.,

³. Baruch

⁴. Gubler et al.,

⁵. Flothmann & Hoberg

⁶. Davis

همکاران، ۲۰۱۹: ۱۸۱). هالند^۱ (۱۹۹۰) نیز اظهار می‌کند فردی که شغلش را متناسب با ویژگی‌های شخصیتی خود برگزیند و نسبت به شغلش دیدگاه خوشایندی داشته باشد، از شغلش رضایت دارد و در غیر این صورت، از شغل خود احساس نارضایتی خواهد کرد (هیرسچی و کوئن، ۲۰۲۱: ۱۱۸).

فرانسیسکو^۲ و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای نشان دادند سازگاری مسیر شغلی در دانشجویان در پیش‌بینی رفتارهای مستقیم آنها در شکل‌دهی به استراتژی‌های جستجوی شغلی تأثیرگذار است. همچنین این تحقیق مشخص ساخت استراتژی‌های جستجوی شغل بر تعداد پیشنهادهای شغلی دریافت شده موثر است. مطالعه مذکور با پژوهش حاضر از این حیث که به پیش‌بینی رفتارهای دانشجویان در شکل‌دهی استراتژی‌های جستجوی شغلی می‌پردازد، متفاوت است و در پژوهش حاضر به کشف و بررسی تمامی عواملی که بر استراتژی‌های مسیر شغلی تأثیرگذار است پرداخته می‌شود. موانا^۳ و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که رضایت کارکنان در رابطه بین سیاست و خط‌مشی مدیریت مسیر شغلی و عملکرد شغلی، بین توسعه مسیر شغلی و عملکرد شغلی و بین اطلاعات شغلی و عملکرد شغلی نقش میانجی ایفا می‌کند. این تحقیق نیز با مطالعه حاضر، از این جهت تفاوت دارد که به دنبال بررسی رابطه بین خط‌مشی و سیاست مسیر شغلی با سایر عوامل می‌باشد و به بررسی و کشف تمام عوامل و شرایط موثر بر استراتژی‌های مسیر شغلی پرداخته است. در سال ۲۰۲۰، کمپبل^۴ مطالعه‌ای تحت عنوان "موانع و استراتژی‌ها: پیشرفت مسیر شغلی برای مدیران زن" انجام داد. وی به این نتیجه رسید که دلایلی مانند آرزوها یا وظایف در خانه و یا موانع بیرونی مانند سیستم‌ها و ساختارهای جامعه مانع پیشرفت مسیر شغلی برای زنان می‌شوند. این مطالعه نیز صرفاً به بررسی موانع و استراتژی‌ها بر اساس متغیر جنسیت پرداخته است و سایر عوامل موثر بر استراتژی‌های مسیر شغلی در نظر گرفته نشده‌اند. اسمل^۵

^۱. Holland

^۲. Francisco

^۳. Muawanaha

^۴. Campbell

^۵. Smale

و همکاران (۲۰۱۹) نیز در مطالعه‌ای به بررسی رفتارهای پیشرو مسیر شغلی^۱ و موفقیت مسیر شغلی ذهنی با نقش تعدیل‌کننده فرهنگ ملی انجام دادند. در مطالعه مذکور، با استفاده از تئوری پردازش اطلاعات اجتماعی، رابطه بین رفتارهای مسیر شغلی پیشرو و دو جنبه موفقیت مسیر شغلی شامل جنبه موفقیت مالی و جنبه توازن کار و زندگی همراه با نقش تعدیل‌کننده فرهنگ ملی مورد بررسی قرار گرفت. در این مطالعه نیز به بررسی عوامل و شرایط موثر بر انتخاب استراتژی‌های مسیر شغلی پرداخته نشده است.

در تحقیقات داخلی نیز دهناد و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای به تدوین راهبردهای لنگرگاه‌های مسیر پیشرفت شغلی کارکنان پرداختند. هدف اصلی تحقیق مذکور شناسایی و اعتبارسنجی مؤلفه‌های راهبردهای لنگرهای مسیر ترقی کارکنان بود که از این جهت با پژوهش حاضر متفاوت می‌باشد. سپهوند و عارف‌نژاد (۱۳۹۶) در مطالعه‌ای دریافتند جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع بر قابلیت استخدام ترخیص‌کاران گمرک موثر است. در سال ۱۳۹۳، عسکری رباطی به بررسی استراتژی برنامه‌ریزی پیشرفت مسیر شغلی در سازمان تامین اجتماعی گرگان پرداخت و به این نتیجه رسید که کارکنان سازمان مورد مطالعه دارای استراتژی مسیر شغلی در حد قوی بودند اما این مورد در ارتباط با مدیران در حد متوسط بود. مهرانگیز (۱۳۹۳) تحقیقی تحت عنوان تأثیر استراتژی مدیریت مسیر شغلی بر سلامت عمومی پرستاران انجام داد و به این نتیجه رسید که متغیرهای شایستگی فنی - تخصصی، شایستگی مدیریتی، امنیت و ثبات، استقلال، خلاقیت و کارآفرینی بر سلامت عمومی پرستاران تأثیر مثبتی دارد. اکبری و اکبری (۱۳۹۳) نیز در پژوهش خود مدلی را برای استراتژی‌های سازمانی موثر بر بهبود پدیده فلات شغلی ارائه نمودند. آنچه از بررسی پیشینه تحقیق مشخص می‌شود این است که تحقیقی که به صورت جامع به بررسی و شناسایی استراتژی‌های مسیر شغلی مدیران و عوامل و زمینه‌ها و پیامدهای آن پرداخته باشد یافت نشد. بر این اساس و با توجه به اهداف تحقیق حاضر، سوالات تحقیق به شرح زیر تنظیم می‌شوند:

سوال اصلی: مدل استراتژی‌های مسیر شغلی مدیران صنعت بیمه چیست؟

^۱ Career Proactivity

سوال‌های فرعی: چه شرایط علی بر استراتژی‌های مسیر شغلی مدیران صنعت بیمه موثر هستند؟ پدیده اصلی در استراتژی‌های مسیر شغلی مدیران صنعت بیمه چیست؟ چه شرایط زمینه‌ای بر استراتژی‌های مسیر شغلی مدیران صنعت بیمه موثر هستند؟ شرایط مداخله‌گری در استراتژی‌های مسیر شغلی مدیران صنعت بیمه چیست؟ چه راهبردها و کنش‌هایی بر استراتژی‌های مسیر شغلی مدیران صنعت بیمه موثر هستند؟ چه پیامدهایی در استراتژی‌های مسیر شغلی مدیران صنعت بیمه مورد توجه قرار می‌گیرد؟

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر با توجه به هدف از نوع تحقیقات بنیادی و کاربردی است و بر مبنای روش کیفی از نوع تحلیل داده بنیاد و روش اشتراوس و کوربین می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران ارشد صنعت بیمه در ایران است که پنج سال سابقه مدیریت دارند. در این پژوهش به دلیل استفاده از نظریه پردازی داده بنیاد از روش نمونه‌گیری نظری استفاده شد و بعد از انجام دهمین مصاحبه اشباع نظری حاصل آمد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران ارشد صنعت بیمه در ایران است که پنج سال سابقه مدیریت دارند. در این پژوهش به دلیل استفاده از نظریه پردازی داده بنیاد از روش نمونه‌گیری نظری استفاده شد و بعد از انجام دهمین مصاحبه اشباع نظری حاصل آمد. تحلیل داده‌های تحقیق بر مبنای روش اشتراس و کوربین انجام شده است که سه مرحله اصلی کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی را دربر می‌گیرد. در این پژوهش بررسی صحت و تأیید روایی و پایایی در پژوهش با معیارهای اعتبار، انتقال‌پذیری، اطمینان‌پذیری و تأییدپذیری صورت گرفت. ضمن اینکه عامل درگیری مداوم پژوهشگر و نیز بررسی مصاحبه‌های صورت گرفته در راستای پیشینه پژوهش که از موارد اعتبار و روایی تحقیقات کیفی می‌باشند، مورد توجه قرار گرفت. همچنین به منظور تضمین روایی، یافته‌های پژوهش توسط تعدادی از استادان دانشگاه مورد مطالعه و بازبینی قرار گرفت و اصلاحاتی در نحوه تحلیل و کدگذاری داده‌ها جهت رفع

ابهامات صورت پذیرفت. علاوه بر این، برای محاسبه پایایی از روش توافق درون موضوعی دو کدگذار استفاده شد. بدین منظور، از یک کدگذار دیگر نیز درخواست شد تا به عنوان همکار در پژوهش مشارکت کند. آموزش‌ها و تکنیک‌های لازم جهت کدگذاری مصاحبه‌ها به ایشان انتقال داده شد. در هر کدام از مصاحبه‌ها، کدهایی که در نظر دو نفر مشابه هستند با عنوان "توافق" و کدهای غیر مشابه با عنوان "عدم توافق" مشخص شدند. سپس به همراه این همکار پژوهش، تعداد سه مصاحبه کدگذاری شد و درصد توافق درون موضوعی که به عنوان شاخص پایایی تحلیل به کار می‌رود با استفاده از فرمول زیر محاسبه گردید:

$$\text{درصد توافق درون موضوعی} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل کدها}} \times 100\%$$

نتایج حاصل از این کدگذاری‌ها نشان‌دهنده پایایی کلی برابر با ۸۹٪ بود که این امر بیانگر پایایی قابل قبول می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

در این مطالعه با تعداد ۱۰ خبره در صنعت بیمه مصاحبه صورت گرفت که از نظر جنسیت هشت نفر از آنان مرد و دو نفر زن بودند؛ از نظر تحصیلات چهار نفر دارای مدرک دکتری، پنج نفر مدرک کارشناسی ارشد و یک نفر کارشناسی؛ از نظر متغیر سابقه خدمت مدیریتی چهار نفر دارای پنج سال سابقه، دو نفر بین شش و هفت سال و چهار نفر بیش از ۱۰ سال سابقه خدمت مدیریتی در شرکت‌های بیمه‌ای مختلف داشتند. همچنین این اعضا از بیمه‌های مختلف شامل بیمه میهن، پارسیان، ایران، دانا (دو نفر)، کارآفرین، امید، رازی، ملت و اجتماعی انتخاب گردیدند.

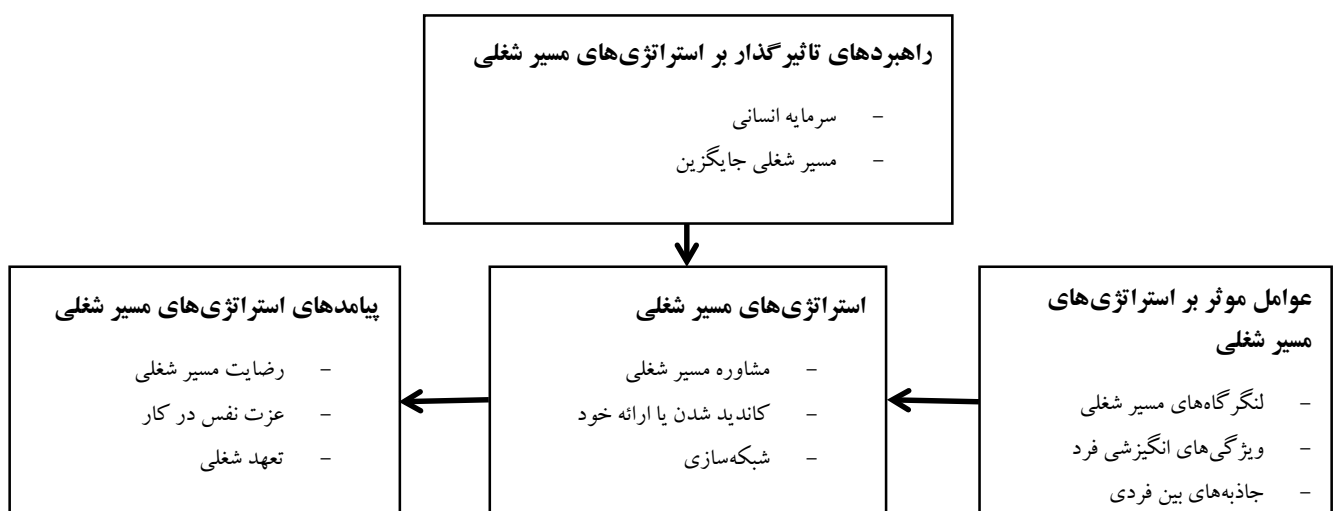
کدگذاری محوری (پاسخ به سوال اصلی تحقیق)

به طور کلی در مرحله کد گذاری محوری شبکه ارتباطی میان مقولات ایجاد می شود. بدین صورت که ابتدا مقولات فرعی ظهور یافته و سپس شبکه ارتباطی بین مقولات شکل می گیرد که نتایج آن در جدول شماره ۱ آمده است.

جدول ۱. عناوین مقولات و شکل دهی به طبقات اصلی

مقولات	طبقات اصلی
لنگرگاه های مسیر شغلی ویژگی های انگیزشی فرد جاذبه های بین فردی	عوامل موثر بر استراتژی های مسیر شغلی
مشاوره مسیر شغلی کاندید شدن یا ارائه خود شبکه سازی	استراتژی های مسیر شغلی
سرمایه انسانی مسیر شغلی جایگزین	راهبردهای تاثیرگذار بر استراتژی های مسیر شغلی
ویژگی های جمعیت شناختی ارزش های فرهنگی	محیط و شرایط زمینه ای
سازگاری مسیر شغلی تبادل کار و زندگی امنیت شغلی	شرایط مداخله گر در استراتژی های مسیر شغلی
رضایت مسیر شغلی عزت نفس در کار تعهد شغلی	پیامدها و نتایج استراتژی های مسیر شغلی

نتایج مربوط به کارکرد دوم مرحله کد گذاری محوری یا همان پارادایم کد گذاری محوری که در آن ۱۶ مقوله ظهور یافته در جریان تحقیق (جدول ۱) در قالب دسته ها یا طبقه های تعریف شده و توصیه شده روش داده بنیاد، حول یک مقوله محوری سامان می یابند. یافته های حاصل از کد گذاری محوری در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. یافته‌های حاصل از کدگذاری محوری

کدگذاری انتخابی (استخراج گزاره‌های تئوریک یا قضایای نظری)

در این پژوهش به تشریح هر یک از مقوله‌ها به شکل روایی و دو قالب بحث و نتیجه‌گیری پرداخته شده است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این مطالعه با هدف ارائه مدلی برای استراتژی‌های مسیر شغلی مدیران در صنعت بیمه ایران صورت گرفت. بر این اساس در بخش بعدی پژوهش به تشریح مقولات بر اساس سوال‌های مطرح شده در بخش‌های قبلی پرداخته شده است.

مقاله اول؛ شرایط علی: تجزیه و تحلیل نتایج نشان داد شرایط علی این پژوهش شامل عوامل موثر بر استراتژی‌های مسیر شغلی بوده است. در این بین مصاحبه شونده‌گان، لنگرگاه‌های مسیر شغلی را که شامل ترجیحات و علائق مدیر در حوزه کاری می‌باشد را تایید کردند. در واقع خبرگان معتقد بودند که شرایط کاری باید به گونه‌ای طراحی گردد که پذیرای ترجیحات مختلف افراد باشد چرا که مدیران علاقه‌مند به فضایی هستند که استعدادها و توانایی‌های آنان شکوفا گردد. همچنین نیمی از خبرگان به این مسئله اشاره نمودند که در صنعت بیمه گاهی اوقات شرایط کاری به گونه‌ای است که فرد در شغل خود نه پیشرفت تخصصی و نه پیشرفت سلسله‌مراتبی دارد. این ویژگی در پیشینه پژوهش با عنوان فلات مسیر شغلی عینی و ذهنی گزارش شده است. حدود ۹۰٪ از خبرگان اظهار داشتند که هر یک از مدیران در صنعت بیمه دارای راهبردهای متفاوتی در زمینه مسیر شغلی خود بوده و شرکت‌های بیمه نیز مسیرهای شغلی را متناسب با مأموریت و فلسفه وجودی خود طراحی نموده‌اند که همگی بیانگر تنوع در مسیر شغلی می‌باشند. در واقع آنها بیان کردند که موضوعات فردی در انتخاب مسیر شغلی امر مهمی است و نیز تناسب بین اهداف و مأموریت‌های شرکت‌های بیمه با روحیات فرد و کیفیت و نحوه سرپرستی آنها در سازمان همگی بر تعیین مسیر شغلی مدیران صنعت بیمه موثر می‌باشند. تحلیل مصاحبه‌های خبرگان بیانگر این است که افراد با توجه به ویژگی‌های شخصی و متغیرهای مربوط به خود از موقعیت‌های کاری مختلفی در صنعت بیمه استقبال می‌کنند، به این صورت که برای برخی افراد نام و نشان سازمان و پرستیژ آن اهمیت دارد، در صورتی که برای برخی دیگر این مورد مهم نمی‌باشد. همچنین ممکن است گروهی از مدیران تجارب گذشته دیگران و نیز گروه‌های مرجع را در زمینه تعیین مسیر شغلی خود مورد توجه قرار دهند. بر این اساس مدیرانی که مهارت‌ها و اهداف متفاوتی دارند، مسلماً نگرش‌های متفاوتی نیز نسبت به مسیر شغلی خود داشته، لذا بر مبنای نگرش متنوع خود به دنبال کسب مهارت‌های متفاوت و منحصر به فرد می‌باشند. بنابراین آنها اظهار داشتند که شرکت‌های بیمه باید در این زمینه دوره‌های آموزشی مناسب و متناسبی را برای مدیران خود ایجاد نموده و آینده کاری آنان را به گونه‌ای به

تصویر بکشند تا به راحتی بتوانند در زمینه تصمیم‌گیری مسیر شغلی خود اقدام نمایند. خبرگان و متخصصین امر همچنین اشاره نمودند که در صنعت بیمه مدیرانی می‌توانند موفق‌تر باشند که علاوه بر داشتن فن مذاکره قوی و ویژگی برون‌گرایی تا حد زیادی با حوصله نیز باشند.

مقوله دوم؛ پدیده اصلی: پدیده اصلی در این پژوهش استراتژی‌های مسیر شغلی می‌باشد. در واقع از نظر خبرگان هر یک از مدیران صنعت بیمه در جهت دستیابی به مسیر شغلی مورد نظر خود، از استراتژی خاصی استفاده می‌کنند. از نظر آنان مهمترین استراتژی مورد استفاده توسط مدیران صنعت بیمه در مسیر شغلی شبکه‌سازی است. استراتژی دومی که از نظر خبرگان مهم به نظر آمد، کاندید شدن یا ارائه خود بود. خبرگان همچنین توافق داشتند که شخصیت و جذبه فرد و همچنین توانایی‌ها و مهارت‌های آنان می‌تواند مسیر شغلی بهتری برایشان مهیا سازد. در واقع منظور خبرگان از بیان چنین ویژگی‌هایی مفهوم جاذبه‌های بین فردی بود. در مجموع خبرگان، استراتژی‌های مسیر شغلی را به دو دسته استراتژی‌های مسیر شغلی فردی و استراتژی‌های مسیر شغلی سازمانی تقسیم نمودند. به این صورت که برخی استراتژی‌ها در جهت رسیدن به اهداف فرد و برخی دیگر در جهت دستیابی به اهداف سازمان می‌باشند. از این بین استراتژی‌هایی چون ایجاد فرصت‌های مسیر شغلی، گسترش مشارکت کاری، جستجوی مشاوره مسیر شغلی، شبکه‌سازی، ارتقا از طرق دیگر (مانند عضویت در یک انجمن خاص، عضویت در یک سایت یا شبکه خاص) از نظر خبرگان جزو استراتژی‌های مسیر شغلی سازمانی بوده و استراتژی‌هایی مانند کاندید شدن یا ارائه خود، جاذبه بین فردی، پذیرفتن نظر مافوق از دسته استراتژی‌های مسیر شغلی فردی مدیران می‌باشند.

مقوله سوم؛ راهبردها: درخصوص مقوله راهبرد، هفت راهبرد تاثیرگذار بر استراتژی‌های مسیر شغلی از پیشینه پژوهش استخراج شده بود. بر این اساس خبرگان اظهار نمودند که در صنعت بیمه میزان دانش فنی افراد و مهارت‌آموزی آنان بسیار حائز اهمیت

است؛ چرا که دنیای کنونی به سمت و سوی مهارت‌آموزی حرکت نموده و امروزه مدرک-محوری جایگاهی در سازمان‌ها ندارد؛ طبق نظر خبرگان این عامل همان مفهوم سرمایه انسانی می‌باشد. آنها همچنین بیان داشتند که سرمایه انسانی همه مدیران با یکدیگر برابر نیست. چرا که سرمایه انسانی دارای زمینه‌های عمومی و خاص می‌باشد. در واقع داشتن مهارتی برابر با مهارت سایر رقبا و همکاران یک سرمایه عمومی محسوب شده و داشتن مهارت ویژه و منحصر به فرد یک سرمایه خاص می‌باشد که این عامل ارتقا و جایگاه بهتر را برای افراد سازمان رقم می‌زند. همچنین از نظر آنان، یکی از مهارت‌های مهم در زمینه عملکرد افراد نحوه ارتباط مدیران با ارباب رجوع و مشتریان سازمان می‌باشد که به میزان برون‌گرایی در شخصیت آنان اشاره دارد. همچنین خبرگان بیان نمودند که سازمان‌ها باید دوره‌های آموزشی مختلفی را در زمان‌های گوناگون برای مدیران خود طراحی نمایند که در صورت خالی شدن فضای یک شغل مناسب، مدیران داخل سازمان آمادگی لازم را برای احراز آن شغل داشته باشند. علاوه، این هنر و خلاقیت مدیر است که سبب ایجاد فرصت‌های شغلی جایگزین برای وی می‌شود. به این صورت که مدیران باید از شرایط پیش آمده در سازمان نهایت استفاده را ببرند به گونه‌ای که در کلاس‌های آموزشی شرکت نموده، مهارت‌ها و دانش خود را نسبت به زمینه کاری ارتقا داده و از این طریق بتوانند مسیر شغلی آینده و جایگزین خود را بسازند. همچنین رسیدن به چنین جایگاهی نیازمند میزان آمادگی فرد در این زمینه‌ها می‌باشد. در نتیجه می‌توان بیان داشت که از نظر خبرگان، ارتقاء سرمایه‌های انسانی مدیران و تلاش آنان در جهت آماده نمودن خود برای رسیدن و شکل دادن به مسیرهای شغلی جایگزین بهترین راهبردها در این زمینه می‌باشند که باید با توانایی و تلاش مدیر ساخته شوند و سازمان تنها شرایط زمینه‌ای و اولیه را برای آنان فراهم نموده و استفاده و بهره‌مندی مدیران از این شرایط به میزان خلاقیت، تلاش و مهارت آنان وابسته است.

مقوله چهارم؛ عوامل زمینه‌ای و بستر حاکم: ضمن بررسی مصاحبه خبرگان و

متخصصین امر، آنان اظهار داشتند که در یک سازمان حرفه‌ای گام‌های مسیر شغلی روشن می‌باشد، چرا که این عامل زمینه‌ساز ایجاد علاقه در مدیران در جهت مدیریت مسیر شغلی

خود است. همچنین شرکت‌های بیمه باید طبق آیین‌نامه ۹۰ بیمه مرکزی صلاحیت مدیران انتخابی خود را تعیین نموده و زمینه‌های آموزش آنان را فراهم نمایند. اما آنان بیان کردند که در صنعت بیمه در ایران به این مقوله توجه چندانی نمی‌شود و اکثریت توافق داشتند که نگاه به آموزش در این صنعت یک نگاه هزینه‌ای است. لذا بر این اساس پیشنهاد نمودند که بایستی نظام دانشگاهی در صنعت بیمه تقویت گردد. همچنین، ۹۰٪ مصاحبه‌شوندگان معتقد بودند که جنسیت مدیران در تعیین مسیر شغلی در صنعت بیمه موثر می‌باشد. چرا که همواره پدیده سقف شیشه‌ای برای زنان مطرح بوده است. بعلاوه خبرگان اظهار نمودند که در بیشتر سازمان‌های مربوط به این صنعت، امکان استخدام زنان مجرد نسبت به زنان متأهل بیشتر است، زیرا افراد مجرد و به ویژه زنان، مسئولیت چندانی در زندگی ندارند و با این تفکر میزان دستمزد آنان دارای نرخ پایین‌تری است. در مجموع از بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مطرح شده در این زمینه عامل جنسیت بیشترین امتیاز را به خود اختصاص داد. عامل سن، برای خبرگان مطرح نبود و به آن اشاره چندانی نشد. اما میزان تحصیلات و تجربیات مدیران را یک عامل مهم و موثر در مسیر شغلی می‌دانستند. مصاحبه‌شوندگان معتقد بودند که وضعیت زندگی، مراحل رشد، سطح درآمد، وقایع زندگی و طبقه اجتماعی خانواده فرد، روی مسیر شغلی آینده مدیران موثر واقع می‌شوند. در واقع همه مصاحبه‌شوندگان به پدیده فرهنگ و ارزش‌های فرهنگی و تاثیر آن در مسیر شغلی مدیران اعتقاد داشتند و بیان نمودند که محیط‌های زندگی مختلف افراد، همچنین ویژگی‌های ساختاری هر جامعه و شرایط اقتصادی-سیاسی و اجتماعی افراد در مسیر شغلی آنان تاثیر بسزایی دارد. در مجموع آنان اظهار داشتند که یک سازمان موفق باید مسیر شغلی مناسبی را برای مدیران خود ایجاد نموده و در زمینه پیشرفت این مسیر شغلی، اطلاعات و آگاهی‌های لازم را به آنان ارائه دهد. علاوه بر این موقعیت و سلامت سازمان، همچنین پیوند و رابطه عاطفی فرد و سازمان و میزان تسهیم دانش و تجربه سازمان با افراد و بالعکس در مسیر شغلی افراد و موفقیت آنان تاثیر چشمگیری دارد.

مقاله پنجم؛ شرایط مداخله گر: خبرگان و متخصصین صنعت بیمه نسبت به تناسب شغل با شاغل، تناسب شغل با علائق فرد و نیز وجود یک نظام شایسته‌سالاری توافق نظر داشتند. لذا مدیران معمولاً در جهت احراز یک شغل با افراد دارای تجربه -نه صرفاً در زمینه شغلی مرتبط، بلکه گاهی در زمینه‌های نامرتبط- مشورت می‌نمایند. یافته‌های تحقیق حاضر نشان می‌دهد مشاوره در زمینه مسیر شغلی از نظر خبرگان عامل مهمی تلقی گردیده است. از طرفی آنان بیان داشتند که هر چه محیط کار دارای روابط آزادانه‌تر و فضاهای غیر رسمی-تری برای مدیران باشد و سیستم‌های منابع انسانی در سازمان به یک سطحی از بلوغ رسیده باشند میزان جذابیت مسیر شغلی برای مدیران بیشتر می‌گردد. در زمینه امنیت شغلی، اکثر خبرگان و متخصصین مورد بررسی، اظهار داشتند که امنیت شغلی در صنعت بیمه زیاد مطرح نیست چرا که قراردادهای این صنعت به صورت کوتاه‌مدت است و برخی از خبرگان نیز بیان کردند که هر کسی از امنیت شغلی برداشت و تفسیر مناسب خود را دارد. به طوری که برای برخی از مدیران سیستم جبران خدمات مناسب امنیت ایجاد می‌کند اما برای برخی دیگر چنین نیست. در مجموع نسبت به مفهوم امنیت شغلی معتقد بودند که امنیت پدیده‌ای است که خود مدیران و نه سازمان، باید آن را ایجاد کنند. در واقع مصاحبه‌شوندگان بیان کردند زمانی که مدیران از دانش مناسب، مهارت مکفی و اخلاق نیکو برخوردار باشند قطعاً امنیت شغلی بالایی نیز دارند. آنان همچنین بیان نمودند که مفهوم تعادل بین کار و زندگی از نظر افراد مختلف متفاوت است و هر چه فرد به سمت بالاتر سازمان حرکت می‌کند، این تعادل بیشتر به هم می‌ریزد. این نتایج با نتایج پژوهش‌های فرانسیسکو و همکاران (۲۰۲۰)؛ موانا و همکاران (۲۰۲۰) و مهرانگیز (۱۳۹۳) همخوانی دارد.

مقاله ششم؛ پیامدها: از نظر خبرگان هر چه افراد بیشتر در محافل شرکت نمایند و دامنه شبکه‌سازی خود را گسترش دهند سبب شناخته‌تر شدن آنان می‌گردد که این شناخت بیشتر، مسئولیت‌های بیشتری به آنان می‌دهد و باعث می‌گردد که افراد احساس استقلال و رضایت بالاتری در مسیر شغلی خود داشته باشند. لذا با توجه به این که چنین افرادی در جهت بیشتر شناخته شدن همواره باید مهارت‌های جدیدی را کسب نمایند تا از دنیای پر

رقابت عقب نمانند؛ لذا این عامل سبب مهارت آموزی هر روزه آنان می‌گردد که نتیجه آن موفقیت فردی و سازمانی و دستیابی به اهدافی است که در مسیر شغلی مدیر تعیین گردیده است. در واقع از نظر خبرگان، در سازمان‌ها این فهم به وجود آمده است که کلید دستیابی به سطوح بالاتر از عملکرد در دست مدیرانی است که کار خوبی دارند، مایل به کار، با انگیزه، هدفمند و همواره به دنبال کسب مهارت هستند. چرا که توسعه مسیر شغلی از زندگی کاری مدیران محافظت می‌کند و همه مدیران به این امر واقف هستند. لذا برای دستیابی به این هدف، علاقه و میل، تجربه، آموزش ضمن خدمت، حضور در دوره‌های حرفه‌ای و داشتن مدارک تحصیلی جزو عوامل اصلی و اولیه می‌باشند. بر این اساس، استعدادهای خاص مدیران شناسایی شده و امکان برنامه‌ریزی مسیر شغلی برای عملکرد بهتر آنان فراهم می‌گردد. لذا در این بین مدیرانی که سطح بالایی از تعهد و رضایت نسبت به سازمان دارند در انجام وظایف خود با مسئولیت‌تر عمل نموده و در نهایت منجر به عملکرد بهتر آنان می‌شود. همچنین چنین افرادی با توجه به جایگاه کلیدی خود در سازمان و اهمیتی که برای سازمان و صنعت دارند حق انتخاب بیشتر و بهتری با شرایط مورد نظر خود را داشته که این عامل منجر به تعهد بیشتر در کار آنان می‌گردد. خبرگان معتقد بودند که نتیجه این تعهد فزاینده افراد، ماندگاری و ثبات شغلی است که در نهایت عزت نفس آنان را سبب می‌شود. این نتایج با نتایج پژوهش‌های اسمل و همکاران (۲۰۱۹)؛ دهناد و همکاران (۱۳۹۸)؛ موانا و همکاران (۲۰۲۰) مطابقت و سازگاری دارد.

با توجه به یافته‌های تحقیق، نکاتی کاربردی برای شرکت‌های بیمه درباره استراتژی‌های مسیر شغلی مدیران پیشنهاد می‌شود. از آنجایی که حدود ۹۰٪ از خبرگان اظهار داشتند که هر یک از مدیران دارای راهبردهای متفاوتی در زمینه مسیر شغلی خود بوده، همچنین سازمان‌ها مسیرهای شغلی خود را متناسب با مأموریت و فلسفه وجودی خود طراحی نموده‌اند؛ لذا به شرکت‌های فعال در صنعت بیمه ایران پیشنهاد می‌گردد که فضای حاکی از آزادی و تنوع در انتخاب مسیر شغلی را در سازمان‌های خود در جهت برآورده نمودن انتظارات مدیران فراهم نمایند. همچنین، در این پژوهش مشخص گردید که لنگرگاه‌های مسیر شغلی،

جاذبه‌های بین فردی و ویژگی‌های انگیزشی فرد از نظر خبرگان دارای اهمیت فراوانی بودند. بر این اساس پیشنهاد می‌شود که شرکت‌های فعال در صنعت بیمه ایران به نیازها و قابلیت‌های تطبیق با مسیر شغلی از جمله علایق به شغل، توانایی کنترل شغل، کنجکاوی در شغل و اطمینان در شغل مدیران توجه نمایند. علاوه بر این، نتایج تحقیق نشان داد که آگاهی فرد از شغل، دانش وی در زمینه شغلی و حمایت آموزشی سه عامل پیوندی و موثر می‌باشند. لذا بر این اساس پیشنهاد می‌گردد که شرکت‌های فعال در صنعت بیمه ایران علاوه بر اطلاعات رسمی که در مورد مشاغل وجود دارد به جنبه‌های غیررسمی اطلاعات شغلی نیز دقت نموده و مجموعه متنوعی از تجارب، دانش و آگاهی‌های مدیران را در طی سال‌های مختلف به صورت مکتوب ایجاد نماید. از طرف دیگر، از نظر مصاحبه‌شوندگان این تحقیق، هر چه افراد بیشتر در محافل شرکت نمایند و دامنه شبکه‌سازی خود را گسترش دهند سبب شناخته‌تر شدن آنان می‌گردد که این شناخت بیشتر مسئولیت‌های بیشتری به آنان می‌دهد و باعث می‌گردد که افراد احساس استقلال و رضایت بالاتری در مسیر شغلی خود داشته باشند.

پژوهش حاضر نیز مانند سایر پژوهش‌ها محدودیت‌هایی دارد. در این پژوهش، با در نظر گرفتن نظرات مدیران صنعت بیمه در ایران، این نتیجه حاصل شد که بهترین وضعیت برای تعیین استراتژی‌های مسیر شغلی، تفکیک کارکنان به سه سطح عالی، عملیاتی و میانی است که این امر یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌باشد چرا که می‌توان تقسیم‌بندی‌های دیگری را نیز مثلاً بر اساس رابطه استخدامی و ماهیت شغل ارائه نمود. همچنین محدودیت‌هایی چون مقطعی بودن جمع‌آوری داده‌ها، عدم بررسی شرایط محیطی برون سازمانی، عدم کنترل متغیر نوع شرکت و بررسی صرف مدیران بیمه در استان تهران از دیگر محدودیت‌های تحقیق حاضر می‌باشند. ضمن اینکه، روش تحقیق به روش کیفی و داده‌بنیاد محدود گردید و از روش‌های کمی استفاده نشد. با توجه به محدودیت اصلی و اولیه پژوهش به پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد با توجه به پیچیدگی و سطح استراتژی متناسب با شغل مورد نظر، سطوح مختلفی را برای تعیین استراتژی‌های مسیر شغلی در نظر گیرند. همچنین با توجه به بررسی پیشینه پژوهش محققین دریافتند که در زمینه استراتژی‌های مسیر شغلی مدیران به ویژه در

صنعت بیمه پژوهش‌های چندانی وجود ندارد، لذا به سایر محققین و علاقه‌مندان پیشنهاد می‌گردد که استراتژی‌های مسیر شغلی مدیران را به تفکیک و یا به صورت کلی و در حوزه‌های مختلف صنعت بیمه و با در نظر گرفتن متغیرهای مختلف درون سازمانی و برون سازمانی مورد بحث و بررسی قرار دهند. محققان بعدی نیز می‌توانند با استناد به نتایج این پژوهش به بررسی لنگرگاه‌های مسیر شغلی مدیران، حمایت‌های غیررسمی در سازمان، فلات مسیر شغلی، شبکه‌سازی، فرصت‌های مسیر شغلی و جستجوی مشاوره مسیر شغلی بپردازند.

تعارض منافع

تعارض منافع ندارم.

ORCID

Mehdi Yazdanshenas  <http://orcid.org/0000-0001-5641-3769>
Hamed Dehghanan  <http://orcid.org/0000-0001-6019-3033>
Saeid Sehat  <http://orcid.org/0000-0003-2801-7413>
Forough Saghayan  <http://orcid.org/0000-0001-7258-4824>

منابع

اکبری، زهرا و اکبری، فاطمه (۱۳۹۳). طراحی و تبیین مدل استراتژی‌های سازمانی موثر بر بهبود پدیده فلات شغلی. سومین همایش علوم مدیریت نوین، تهران، ایران.
دهناد، میثم؛ محمدی‌مقدم، یوسف؛ دلاور، علی و علیپور درویشی، زهرا (۱۳۹۸). تدوین راهبردهای لنگرگاه‌های مسیر پیشرفت شغلی کارکنان. فصلنامه علمی مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، ۳(۱۰): ۴۴۹-۴۱۸.
سپهوند، رضا و عارف‌نژاد، محسن (۱۳۹۶). اثر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع بر قابلیت استخدامی کارکنان با نقش میانجی سرمایه مسیر شغلی (مطالعه موردی: ترخیص‌کاران گمرک شهید رجایی هرمزگان). مجله مدیریت دولتی، ۴(۹): ۶۸۷-۷۰۸.

- عسکری رباطی، رضا (۱۳۹۳). بررسی وضعیت استراتژی برنامه‌ریزی پیشرفت مسیر شغلی (مطالعه موردی سازمان تامین اجتماعی). سومین همایش علوم مدیریت نوین، تهران، ایران.
- مهرانگیز. شمسعلی (۱۳۹۳). تأثیر استراتژی مدیریت مسیر شغلی بر سلامت عمومی پرستاران مطالعه موردی بیمارستان‌های منتخب وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کاشان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق.
- نیری. زهره؛ رشیدی، علیرضا و صیدی، محمدسجاد (۱۴۰۰). واکاوی پدیدارشناسانه تجربه زیسته شاغلان موفق از مسیر شغلی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۲(۲): ۱۷۰-۱۴۱.
- Akbari, Z., & Akbari, F. (2014). Designing and explaining a model of organizational strategies effective in improving the career plateau phenomenon. *3rd Conference on Modern Management Sciences*, Tehran, Iran. [in Persian]
- Arnold, J., & Jackson, C. (1997). The new career: Issues and challenges. *British Journal of Guidance and Counselling*, 25(4), 427-433.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career*. Oxford University Press.
- Asgari Robati, R. (2014). Examining the status of the career progress planning strategy (a study in the Social Security Organization). *3rd Conference on Modern Management Sciences*, Tehran, Iran. [in Persian]
- Baruch, O. K. (2015). Motivational orientation as a mediator in the relationship between personality and protean and boundaryless careers. *European Management Journal*, 34(2), 182-192.
- Blocker, R. Akkermans, J. TIMS, M. Jansen, P & Khapova, S. (2019). Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 172-184.
- Campbell, M., & Campbell-Whatley, G. D. (2020). Strategies and Barriers: Career Advancement for Women Administrators. *Journal of Applied Educational and Policy Research*, 5(1), 1-16.
- Cannon, S., Shay, C. (2019). The Influence of Protean Career Mindset on Employee Turnover Intention. *Engaged Management Scholarship (EMS). Conference Philadelphia: Philadelphia, PA*, 1-18.
- Dehnad, M., Mohammadi Moghaddam, Y., Delavar, A., & Alipour Darvishi, Z. (2019). Anchors of career path strategies for staff. *Strategic Management Studies of National Defense*, 3(10), 418-449. [in Persian]
- Ellis, R.J., Holmstrom, A.L., Hewitt, D.B., Engelhardt, K.E., Yang, A.D., Merkow, R.P., Bilimoria, K.Y., Hu, Y. (2020). A comprehensive national survey on thoughts of leaving residency, alternative career paths, and

- reasons for staying in general surgery training. *The American Journal of Surgery*, 219(2), 227-232.
- Flöthmann, C., & Hoberg, K. (2017). Career patterns of supply chain executives: An optimal matching analysis. *Journal of Business Logistics*, 38(1), 35-54.
- Francisco, I. F. S., & Castano, M. C. N. (2020). The Impact of Career Adaptability to the Job Search Strategies of Graduate Students in NCR (No. jmmr238). *Global Academy of Training and Research (GATR) Enterprise*, 5(1), 41-50
- Gould, S., & Penley, L. E. (1984). Career strategies and salary progression: A study of their relationships in a municipal bureaucracy. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34(2), 244-265.
- Gubler, M., Arnold, J., Coombs, C. (2014). Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 23-40.
- Hall, D. T. (2002). *Protean careers in and out of organizations*. Thousand Oaks: Sage.
- Hirschi, A & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 114-131.
- Mansah-Owusu, G. (2013). *Is the boundaryless career applicable to all? An investigation of black knowledge intensive workers in the UK* (Doctoral dissertation. Brunel University Brunel Business School PhD Theses.
- Muawanaha, M. Y., Hudac, S., Tsanid, I., Syazalie, M., Umamf, R., & Jermstiparsertg, K. (2020). Career Management Policy, Career Development, and Career Information as Antecedents of Employee Satisfaction and Job Performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(6), 458-482.
- Nayyeri, Z., Rashidi, A., & Seidi, M. (2021). A Phenomenological Investigation of the Successful Employees' Lived Experience of Their Career Path. *Journal of Research in Human Resource Management*, 12(2), 141-170. [in Persian]
- Rodrigues. R., Butler, C.L., Guest, D. (2019). Antecedents of Protean and Boundaryless Career Orientations: the Role of Core Self- Evaluations, Perceived Employability and Social Capital. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 1-11.
- Santos, G. G., Ferreira, A. P., & Pinho, J. C. (2019). Career attitudes and employability: analysis of mediation via career strategies. *Employee Relations*, 42(2), 417-436.
- Sepahvand, R., & Arefnejad, M. (2017). The Effect of the Diverse Job Orientation on the Employability of Employees Considering the Mediating Role of the Career Path Capital (Case Study: Shahid Rajae

- Customs' Clearance Officers in Hormozgan). *Journal of Public Administration*, 9(4), 687-708. [in Persian]
- Shamsali, M. (2014). *The effect of career path management strategy on the general health of nurses, a case study of selected hospitals affiliated to Kashan University of Medical Sciences*. master's thesis, Islamic Azad University, Naraq branch. [in Persian]
- Smale, A., Bagdadli, S., Cotton, R., Dello Russo, S., Dickmann, M., Dysvik, A. & Rozo, P. (2019). Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture. *Journal of Organizational Behavior*, 40(1), 105-122.
- Vos, A. Jacobs, S. Verbruggen, M. (2021). Career transitions and employability. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 284-296.
- Wang, M., & Wanberg, C. R. (2017). 100 years of applied psychology research on individual careers: From career management to retirement. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 546-563.

آماده انتشار